

Meritokratie als Mythos, Maßstab und Motor gesellschaftlicher Ungleichheit

Hillmert, Steffen

Erstveröffentlichung / Primary Publication
Konferenzbeitrag / conference paper

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Hillmert, S. (2019). *Meritokratie als Mythos, Maßstab und Motor gesellschaftlicher Ungleichheit*. Tübingen. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.20954.70081>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more Information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

Steffen Hillmert

Meritokratie als Mythos, Maßstab und Motor gesellschaftlicher Ungleichheit



Vortrag auf der II. Regionalkonferenz der Deutschen Gesellschaft für Soziologie

Jena

September 2019

Textversion

DOI: 10.13140/RG.2.2.20954.70081

Prof. Dr. Steffen Hillmert
Universität Tübingen
Institut für Soziologie
Wilhelmstr. 36
72074 Tübingen

E-Mail: steffen.hillmert@uni-tuebingen.de

Zusammenfassung

Die Idee der Leistungsgerechtigkeit ist eine zentrale normative Grundlage moderner Gesellschaften. Der Beitrag beschreibt Verbindungen zwischen meritokratischen Prinzipien und gesellschaftlicher Ungleichheit und leitet Schlussfolgerungen für die Ungleichheitsforschung ab. Insbesondere werden drei Aspekte angesprochen:

(1) *Meritokratie als Mythos*: Zumindest in allgemeiner Form lässt sich empirisch eine hochgradige Zustimmung zu meritokratischen Prinzipien finden. Der Verweis auf das Leistungsprinzip ist daher auch die typische Legitimation für Ungleichheiten in modernen Gesellschaften. Vergleicht man dies mit realen Verteilungsprozessen, so erweist sich die Selbstbeschreibung der Gesellschaft und ihrer zentralen Institutionen im Sinne der Geltung meritokratischer Prinzipien aber vielfach als Ideologie.

(2) *Meritokratie als Maßstab*: Im Modell der Leistungsgerechtigkeit tritt soziale Diskriminierung als Abweichung von diesem Maßstab zutage. Belohnungen werden dann nicht entsprechend vorliegender Leistungen verteilt. Viele Debatten und auch empirische Analysen zum Thema Ungleichheit interessieren sich für Diskriminierungsprozesse und rekurren dabei auf einen solchen Vergleich – wenn auch oft nur implizit. Als allgemeines, konsensuales Prinzip ist Leistungsgerechtigkeit unterbestimmt; es gibt eine Vielzahl von meritokratischen Modellen, welche höchst unterschiedliche Konsequenzen für die Ungleichheitsstruktur haben können.

(3) *Meritokratie als Motor gesellschaftlicher Ungleichheit*: Der primäre Fokus der Bildungs- und Ungleichheitsforschung auf leistungsfremde, illegitime Diskriminierung stellt aber eine entscheidende Verkürzung dar. Mindestens ebenso wichtig ist die Frage nach der Erfüllung der jeweils legitimen Leistungskriterien, über deren Institutionalisierung gesellschaftliche Gruppen Definitionsmacht erlangen können. Auch die Praxis der empirischen Messung von Leistung in der Bildungs- und Ungleichheitsforschung ist diesbezüglich kritisch zu hinterfragen.

Sehr relevant ist die Frage nach den spezifischen Folgen meritokratischer Prozesse. Unbestimmtheit und Heterogenität erschweren aber die empirische Diagnose und Bewertung meritokratischer Prinzipien.

Schlagworte

Meritokratie; Leistungsgerechtigkeit; Legitimität; Ungleichheit; gesellschaftliche Folgen; Ungleichheitsforschung

Im Folgenden soll diskutiert werden, welchen Bezug das Konzept der *Meritokratie* bzw. Leistungsgerechtigkeit zu Fragen der Ungleichheit hat bzw. welchen Nutzen es für die Ungleichheitsforschung hat. Dabei geht es aber nicht um eine einfache Bewertung im Sinne eines „ja oder nein“. Vielmehr erfolgt die Diskussion unter drei Aspekten:

(1) *Meritokratie als Mythos*: Hierbei geht es um die in der Ungleichheitsforschung häufig durchgeführten (und für viele ernüchternden) Vergleiche zwischen normativen Ansprüchen und Wirklichkeit im Hinblick auf Leistungsgerechtigkeit im gesellschaftlichen Leben.

(2) *Meritokratie als Maßstab*: Dieser Aspekt fokussiert stärker auf das systematische Vorgehen der Ungleichheitsforschung und betont den notwendigen Rekurs auf den impliziten Maßstab der Leistungsgerechtigkeit bei der Bewertung von Ungleichheiten.

(3) *Meritokratie als Motor gesellschaftlicher Ungleichheit*: Dieser Abschnitt schließlich ruft in Erinnerung, dass es gerade meritokratische Prozesse sind, welche gesellschaftliche Ungleichheiten generieren. Auch sie sollten daher verstärkt die Aufmerksamkeit der Ungleichheitsforschung erhalten.

Als Einstieg aber zunächst einige grundlegende Ausführungen zum Begriff der Meritokratie und Ideen der Leistungsgerechtigkeit.

Begriff der Meritokratie

Eingeführt wurde der in Kombination aus dem Lateinischen und Altgriechischen entlehnte englische Begriff „Meritocracy“ vom britischen Sozialisten Alan Fox (1956; vgl. Littler 2017), der ihn in klar abwertender Weise als Kritik der bestehenden Verhältnisse verstand. Weithin bekannt wurde er dann aber erst kurze Zeit später durch die Dystopie *The Rise of the Meritocracy* von Michael Young (2005[1958]).

Der Begriff der Meritokratie bzw. Leistungsgesellschaft bezieht sich eigentlich auf eine bestimmte *Gesellschaftsordnung* oder Herrschaftsform. In dieser erfolgt die gesellschaftliche Positionszuweisung nach persönlicher Leistung bzw. individuellem Verdienst. In diesem Sinne handelt es sich um jeweils komplett *erworbenen* statt *zugeschriebenen* Status (Linton 1936).

In der bekannten Notation von Michael Young (2005[1958]: 84) ist Leistung dabei als eine Kombination von individuellen Anlagen und Anstrengung zu verstehen: „Intelligence and effort together make up merit ($I+E=M$)“. Gesellschaftlich wird sie zunächst institutionell zertifiziert – dies geschieht i.d.R. in Form von Bildung – und dann in die soziale Position umgesetzt (Goldthorpe & Jackson 2008). Allerdings wird der Begriff heute vor allem eher in

Analogie zum Gesellschaftsmodell und allgemeiner im Sinne „meritokratischer Prinzipien“ verwendet. Dabei wird nach der Verwirklichung von Leistungsgerechtigkeit in vielen einzelnen gesellschaftlichen Teilprozessen gefragt. Typischerweise wird auch das definitorische Konzept von „Leistung“ über genetische Anlagen und Anstrengung hinaus deutlich erweitert. Hierzu zählen dann etwa auch geförderte Begabungen, spezifische Kompetenzen, Persönlichkeitseigenschaften usw.

Historisch gesehen stecken im Konzept der Leistungsgerechtigkeit bereits auf die Aufklärung zurückgehende (und zum Teil noch ältere) Ideen von Rationalität und Gleichheit. Spätere politische Forderungen nach ihrer gesellschaftlichen Umsetzung sind u.a. mit Ansprüchen des erstarkenden Bürgertums verbunden, gesellschaftlichen Status nicht mehr auf zugeschriebene (adelige) Herkunft, sondern auf erworbene Eigenschaften wie insbesondere die eigene Anstrengung zu gründen. Damit ist das Konzept eng mit modernisierungstheoretischen Vorstellungen verknüpft, welche schon bei den soziologischen Klassikern zu finden sind (vgl. Weymann 1998) und v.a. im Strukturfunktionalismus prominent formuliert wurden (Davis & Moore 1945; Parsons 1951).

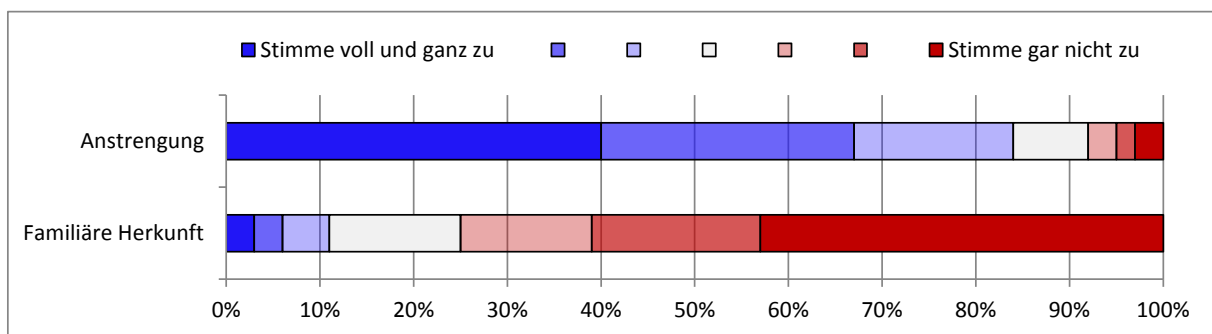
Young (2005[1958]) verstand sein fiktionales, im Jahr 2034 angesiedeltes Szenario über ein durchgesetztes meritokratisches Gesellschaftsmodell als kritische Mahnung. Heute wird „Meritokratie“ hingegen zumeist positiv und im Sinne eines anzustrebenden Ideals oder auch als Element der Selbstbeschreibung von Organisationen oder selbsternannten „Leistungsträgern“ verwendet. Als Konsequenz hat sich eine umfangreiche Kritik an Begriff und Konzept entwickelt. Diese problematisiert insbesondere die damit häufig transportierte Verantwortungsverschiebung hin zur (Selbst-)Zuschreibung von Erfolg und vor allem Misserfolg zu individuellen Entscheidungen. Meritokratie habe sozialdarwinistische Implikationen und sei in erster Linie eine neoliberale Ideologie¹ (vgl. etwa den Tenor der jüngst erschienenen Streitschrift „*Against Meritocracy*“: Littler 2017).

¹ Dabei ist das Modell der Leistungsgerechtigkeit wohl primär kein Modell des freien Marktes bzw. Markterfolgs. Der Markt kann als ungerecht empfundene Ergebnisse produzieren, aber der Theorie geht es in erster Linie um zugrundeliegende Freiheiten und Effizienz (Hayek 1960). Auch die von Young (2005[1958]) skizzierte Gesellschaft ist wohl eher eine von (staatlicher) Bürokratie dominierte.

Meritokratie als Mythos

In jedem Fall ist die Idee – oder in anderer Lesart, die Ideologie – der Leistungsgerechtigkeit zweifelsohne eine zentrale normative Grundlage in modernen Gesellschaften. Empirisch lässt sich, zumindest in allgemeiner Form, auch hochgradige Zustimmung zu meritokratischen Prinzipien nachweisen. Herkunftsgebundene Privilegien hingegen werden normativ klar zurückgewiesen (vgl. Wößmann et al. 2019 und Abbildung 1)

Abbildung 1: Zustimmung zu Ungleichheit und ihren Ursachen



Fragestellung (ifo Bildungsbarometer 2019 für die Bevölkerung in Deutschland): „Im Folgenden möchten wir Ihnen nun ein paar Fragen zu Ihrer Meinung über gesellschaftliche Ungleichheiten stellen. Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu?“

Anstrengung: „Es ist gerecht, wenn Personen, die hart arbeiten, mehr verdienen als andere.“

Familiäre Herkunft: „Es ist gerecht, wenn Personen Vorteile im Leben haben, weil sie aus angesehenen Familien stammen“

Quelle: Wößmann et al. (2019: S. 11), eigene Darstellung

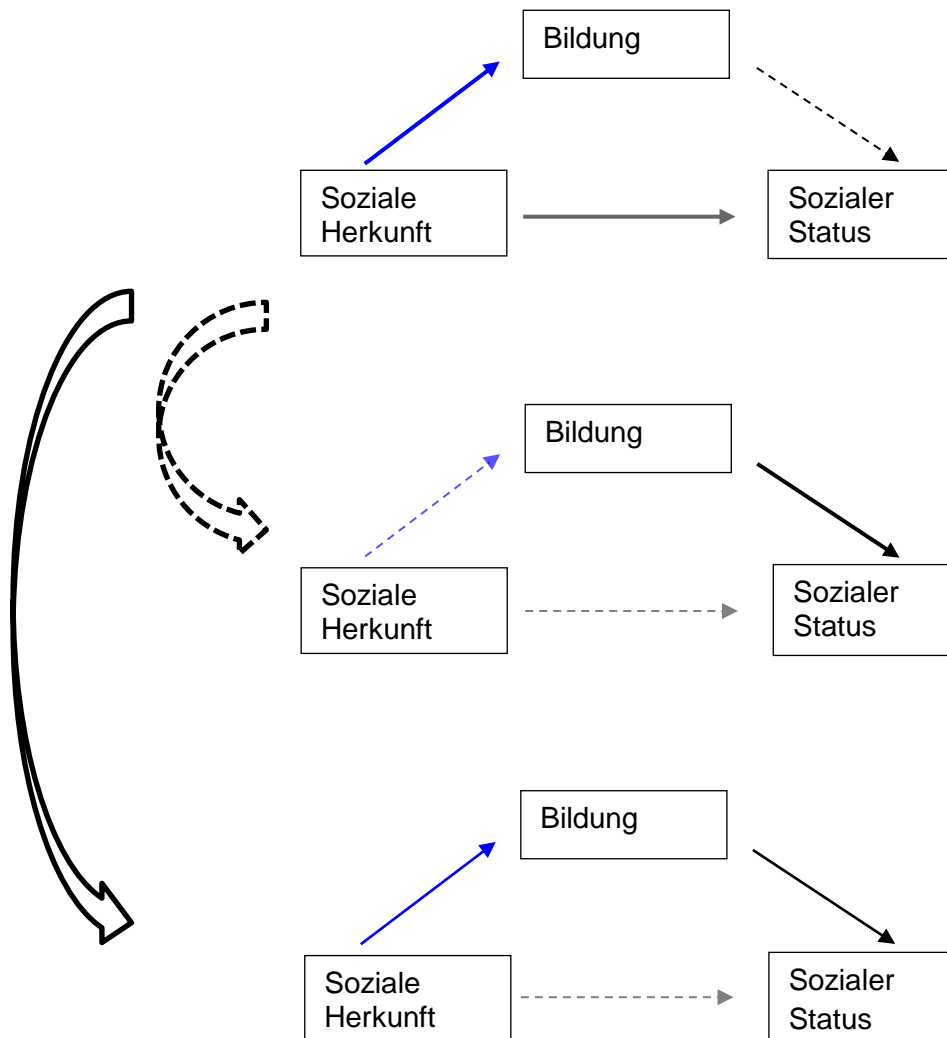
Dem alternativen Bedarfsprinzip kommt gleichermaßen eine hohe Bedeutung zu, während das Gleichheitsprinzip und v.a. das Anrechtsprinzip deutlich schwächer ausgeprägt sind (Eisnecker, Adriaans & Liebig 2018). Die Gewichtung ist allerdings auch abhängig vom Lebensbereich. So lässt sich für den Erwerbsbereich stärkere Zustimmung zum Leistungsprinzip erwarten als im Gesundheitsbereich, etwa bei Fragen des Zugangs zu medizinischen Behandlungen und Spenderorganen. Außerdem differenzieren Befragte bei ihrer Bewertung offenbar zwischen (tendenziell leistungsorientiertem) Markteinkommen und (tendenziell bedarfsorientierter) nachgelagerter Umverteilung (Liebig & Schupp 2008). Neben diesen klaren normativen Mustern zeigt sich auch ein relativ stabiler, wenn auch sozial differenzierter Glaube an die faktische Geltung des Leistungsprinzips in der Gesellschaft (Mayer 1975; Hadjar 2008). Das meritokratische Leistungsprinzip rechtfertigt ungleiche

Belohnungen, eröffnet individuelle (Aufstiegs-)Perspektiven und fördert daher nach populärer Lesart individuelle Motivation und Anstrengung. Der Glaube an die faktische Geltung wiederum legitimiert bestehende politische und gesellschaftliche Verhältnisse (Goldthorpe 1996; Solga 2005).

In modernen Gesellschaften werden Definition und individuelle Feststellung von Leistung aber nicht in jeder Situation neu ausgehandelt und wiederholt. Eine zentrale Institution hierfür ist insbesondere das Bildungssystem und formale Bildungstitel gelten als institutionalisierte Form der Feststellung von Leistung(sfähigkeit). Es ist daher folgerichtig, dass sich etwa die soziologische Mobilitäts- bzw. Statuserwerbsforschung (vgl. etwa Blau & Duncan 1967) vor dem Hintergrund der Frage nach der faktischen Geltung meritokratischer Prinzipien immer wieder mit zwei unmittelbar bildungsbezogenen Teilfragestellungen beschäftigt hat: erstens, der sozialen Herkunftsabhängigkeit der Bildung, und zweitens, den Bildungseffekten auf Status bzw. Einkommen.

In einem einfachen Variablenschema lässt sich für vormoderne Verhältnisse zunächst eine große Bedeutung der sozialen Herkunft für den Erwerb formaler Bildung erwarten – wobei es für diese historische Periode noch weniger um differenzierte Bildungsabschlüsse, sondern eher um die Frage nach formalem Bildungserwerb *überhaupt* geht. Für den individuellen sozialen Status hat aber vor allem die soziale Herkunft eine große direkte Bedeutung (Abbildung 2 oben). Bildung spielt hingegen als durchgängiges Prinzip der Statuszuweisung eine eher untergeordnete Rolle. Im Zuge gesellschaftlicher Modernisierung hingegen wird erwartet, dass Bildung große Bedeutung als Merkmal der Statuszuweisung zukommt, während die soziale Herkunft sowohl für den Bildungs- als auch den (direkten) Statuserwerb stark an Bedeutung verliert (Abbildung 2 Mitte). Als regelmäßiges Ergebnis empirischer Analysen zeigt sich allerdings, dass die diesbezügliche Selbstbeschreibung der modernen Gesellschaft und ihrer zentralen Institutionen (Bildungssystem, Arbeitsmarkt) im Sinne der durchgehenden Geltung meritokratischer Prinzipien falsch ist. In diesem Sinne handelt es sich hier um eine *Ideologie*. Es lassen sich zwar in der Tat Unterschiede und nennenswerte historische Veränderungen in dieser Differenz zwischen Anspruch und Wirklichkeit beobachten, doch bleibt sie im Prinzip bestehen. Die reale Situation entspricht in der schematischen Darstellung eher der Abbildung 2 unten. Danach ist der Bildungserwerb nicht unabhängig von der sozialen Herkunft, aber er ist bedeutsam für den individuellen Statuserwerb. Damit stellt der Pfad über Bildung den wesentlichen Weg für die intergenerationale Vererbung von sozialem Status dar (vgl. auch Hillmert 2015; Müller & Pollak 2015).

Abbildung 2: Veränderungen des gesellschaftlichen Statuszuweisungsprozesses im Zuge der Modernisierung



Die kritische Analyseperspektive, die auf Gegenbeispiele zum meritokratischen Modell fokussiert, hat wiederholt auf typische Abweichungen von diesem Modell hingewiesen. So erfolgen Bildungsübergänge typischerweise sozial unterschiedlich. Dies gilt insbesondere auch dann, wenn SchülerInnen unterschiedlicher sozialer Herkunft, aber gleicher Schulleistung verglichen werden – was das theoretische Konzept der Leistungsgerechtigkeit unmittelbar umsetzt. Die verbliebenen Unterschiede sind dann die „sekundären Effekte“ sozialer Herkunft im Sinne von Boudon (1974). Ein anderes prominentes Beispiel sind persistente Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen („gender wage gap“) – und

auch hier wieder insbesondere jene bei „gleicher Arbeit“ bzw. gleicher Qualifikation. Bildungsrenditen auf dem Arbeitsmarkt sind in den letzten Jahrzehnten eher nicht gestiegen; angesichts einer beachtlichen Bildungsexpansion ist es aber durchaus bemerkenswert, dass sie auch nicht eingebrochen sind, es also zumindest keine dominante, zu Meritokratisierung gegenläufige Entwicklung gegeben hat. Gerade medial beachtete Fälle großen persönlichen Erfolges – etwa Spitzeneinkommen von Managern in Großunternehmen, Aufstiege in der Politik oder plötzliche Popularität in der Unterhaltungsbranche – scheinen allerdings dem meritokratischen Modell zu widersprechen. Viele hohe Belohnungen im Sinne von Einkommen und Position, aber auch Prominenz und Aufmerksamkeit gehen augenscheinlich nicht unbedingt auf konstante „harte Arbeit“ und ein entsprechendes leistungsbezogenes Auswahlverfahren zurück, sondern sind letztlich *Markterfolge*, die primär „nur“ auf eine entsprechend hohe, oft auch ungeplante Nachfrage zurückgehen.²

Von Ungleichheitsforschern werden offensichtliche Differenzen zwischen empirischen Verhältnissen und den Modellvorstellungen bzw. den entsprechenden Selbstbeschreibungen von „Leistungsgesellschaften“ und ihren Trägergruppen betont (vgl. etwa Buchtitel wie *Der Mythos von den Leistungseliten*: Hartmann 2002) und auch gerne skandalisiert.³ Das Ziel der Ungleichheitsforschung besteht dann primär in einer ‚Demaskierung‘ der realen Verhältnisse, und die Idee der Meritokratie gilt angesichts ihres Ideologiegehalts oft als sinnlos oder gar gefährlich.

Meritokratie als Maßstab

Von wissenschaftlicher Seite gibt es aber auch eine indirekte, fundamentalere Kritik am Grundmodell der Meritokratie (vgl. Hadjar 2008). So wird etwa auf soziale Grundlagen der individuellen Leistung(sentwicklung) verwiesen. „Intelligence + Effort“ im Sinne von Young (2005[1958]) sind damit nicht exogen, entwickeln sich keineswegs automatisch, und hängen von den jeweiligen sozialen Umweltbedingungen ab – dies sind die „primären Effekte“ im Sinne von Boudon. Offensichtlich wichtige Qualifikationen im Erwerbssystem sind nicht formalisiert bzw. nur schwer formalisierbar (etwa im Bereich der Dienstleistungsarbeit), sodass sich die Frage nach der grundsätzlichen Möglichkeit angemessener

² So lässt sich bisweilen auch „nur“ mit einer spontanen guten Idee viel Geld verdienen. Auch wenn dies nicht unbedingt der Leistungsdefinition "harte Arbeit" entspricht, gilt dieser Erfolg nicht per se als illegitim. Allerdings dürften Existenz und Ausmaß diesbezüglicher Erträge besonders kontrovers diskutiert werden.

³ Solche Differenzen sind auch in der Bevölkerung bekannt. Erklärungsbedürftig bleibt aber weiterhin, warum die Gesellschaft dennoch am Glauben an das Leistungsprinzip festhält (Seyfarth 1969).

leistungsbezogener Auswahlen stellt. Ein weiteres Problem stellen nur scheinbar chancengerechte Verfahren dar, etwa wenn es zwar eine formale „Gleichbehandlung“ gibt, diese aber sehr unterschiedlich auf die jeweiligen Fähigkeiten und Möglichkeiten der de facto ungleichen KandidatInnen passt.

Dennoch scheint das Konzept der Leistungsgerechtigkeit unverzichtbar. Viele gesellschaftliche Debatten und auch empirische Analysen zum Thema Ungleichheit interessieren sich für Diskriminierungsprozesse. Sie rekurren dabei i.d.R. auf den meritokratischen Maßstab – wenn auch oft nur implizit und ohne dass explizite Leistungsmaße zur Verfügung stehen. Soziale *Diskriminierung* zeigt sich als *Abweichung* von diesem Maßstab: Belohnungen werden dann offensichtlich *nicht* entsprechend vorliegender (oder: als gleich angenommener) Leistungen verteilt. In vielen Bereichen der Gesellschaft wird inzwischen ein teilweise großer praktischer organisationaler und institutioneller Aufwand getrieben, um eben solche Diskriminierungen zu identifizieren und zu verhindern. In Deutschland ergibt sich dies nicht nur als Verfassungsauftrag (Art. 3 GG), sondern in Bereichen wie Bildung und Arbeitsmarkt auch aus spezifischen Regelungen wie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Trotz aller Kritik am Modell der Meritokratie wird es in dieser Funktion als Maßstab wohl auch unter UngleichheitsforscherInnen weitgehend geteilt.⁴ Dies ist auch deshalb wichtig, weil Abweichungen vom Maßstab der Leistungsgerechtigkeit i.d.R. keine Frage von „alles oder nichts“, sondern eine Gradfrage sind. Um Ungleichheitsverhältnisse zu bewerten, sind auch *relative* Unterschiede und *graduelle* Veränderungen relevant. Mit solchen Veränderungen beschäftigt sich die Ungleichheitsforschung typischerweise, und es ist ja auch eher der Normalfall, dass bestimmte Ungleichheitsaspekte (nur) tendenziell zurückgehen statt sich völlig auflösen oder sich tendenziell verschärfen.

Allerdings ist die Anwendung des Meritokratie-Maßstabes („leistungsgemäß“) weniger klar als es auf den ersten Blick scheint. Zunächst einmal erfolgt die Prüfung auf Leistungsgerechtigkeit i.d.R. nur *indirekt* bzw. ex negativo, nämlich indem illegitime Einflüsse von Drittvariablen nachgewiesen oder zumindest plausibel gemacht werden. Als typische Indikatoren leistungsfremder Einflüsse gelten Zusammenhänge mit zugeschriebenen

⁴ Gerade in sozialwissenschaftlichen Kreisen wird zwar häufig Skepsis in Bezug auf die faktische Geltung und die Anwendbarkeit des Prinzips der Leistungsgerechtigkeit geäußert. Zumindest anekdotisch zeigt sich aber, dass eigene professionelle Entscheidungen, etwa im Bereich der Personalauswahl, dann durchaus mit Referenz auf Leistung begründet werden – es gibt wohl schlicht keine legitime Alternative.

Merkmale wie Geschlecht und soziale Herkunft. Meritokratie wird in diesem Sinn häufig synonym mit *Chancengleichheit* verwendet.⁵

Weiterhin gibt es in den meisten Fällen keinen operationalisierbaren Maßstab für „Leistung“. So existieren etwa für viele Tätigkeiten keine direkten Produktivitätsmaße, und Leistungskriterien sind zumeist komplex (Mau 2015, Schimank 2018). Für eine Anwendung des meritokratischen Modells sind der am Ende erzielte Output bzw. der soziale „Erfolg“ nur ungenügende Proxies für die konkrete persönliche Leistung.

Vor allem aber ist Leistungsgerechtigkeit als allgemeines (konsensuales) Prinzip unterbestimmt: Aus gutem Grund werden in der Praxis zur Beschreibung meritokratischer Prinzipien oft (nur) ordinale Formulierungen im Sinne von „...wer mehr leistet, soll mehr bekommen...“ verwendet. Dies wird etwa auch in der Frageformulierung deutlich, welche dem entsprechenden Teil in obiger Abbildung 1 zugrunde liegt. „*Wieviel* mehr“ wird hier also gar nicht spezifiziert. In der Konsequenz bedeutet das, dass dann i.d.R. nicht nur eine, sondern eine Vielzahl von Verteilungen denkbar sind, die der allgemeinen Forderung genügen. Sie können aber quantitativ stark voneinander abweichen: So kann, „wer mehr leistet“, entweder nur etwas mehr bekommen oder aber ein Vielfaches bekommen. Je nachdem, welche konkrete Ausgestaltung gewählt wird, hat dies recht unterschiedliche Konsequenzen für die Ungleichheitsstruktur.

Wie wichtig solche Unterschiede sind, lässt sich wohl am besten an einer Analogie erkennen, nämlich der Bewertung und Sanktionierung abweichenden Verhaltens. So mag es in der Gesellschaft bezüglich einer Tat wie Diebstahl prinzipiell einen breiten Konsens über die generelle Missbilligung und Strafbarkeit geben. Was diese aber wirklich bedeutet, wird erst deutlich, wenn auch das entsprechende Strafmaß (Verwarnung? Gefängnis? Todesstrafe?) bekannt ist. Darüber dürfte oft weit weniger Konsens bestehen, eine unangemessene Bestrafung auch bei genereller Befürwortung der Strafbarkeit ungerecht erscheinen. Im Zweifelsfall dürften viele dann sogar von der generellen Forderung der Bestrafung Abstand nehmen.

⁵ Allerdings wird auch diese i.d.R. nur gruppenbezogen geprüft, indem die Werte für ausgewählte Bevölkerungsgruppen miteinander verglichen werden und mögliche Abweichungen gesucht werden. Positiv ist kaum nachweisbar, dass wirklich *alle Individuen* die gleichen Chancen haben. Es ist aber durchaus eine soziologisch relevante Fragestellung, *welche* Gruppenvergleiche diesbezüglich jeweils als relevant bzw. legitim angesehen werden.

Meritokratie als Motor gesellschaftlicher Ungleichheit

Die mögliche Variation der Folgen im Rahmen des meritokratischen Modells ist also beträchtlich, und diese Unterschiede können praktisch relevanter sein als die einfache Frage der Geltung oder Nicht-Geltung meritokratischer Prinzipien. Der in der Bildungs- und Ungleichheitsforschung häufig vorzufindende Fokus auf leistungsfremde, illegitime Diskriminierung oder unzureichenden Leistungsbezug bei der Vergabe von Belohnungen stellt daher eine wesentliche Verkürzung dar. Dies wird nicht zuletzt deutlich, wenn man an theoretische Ansätze sozialer Reproduktion in der Bourdieuschen Tradition (Bourdieu & Passeron 1971) anschließt.

Auch hier geht es nicht zwangsläufig um von Individuen direkt erfahrene Diskriminierungsprozesse, sondern gerade auch um die Frage nach der Erfüllung jeweils *legitimer* (Leistungs-)Kriterien. Allerdings steht für die soziologische Analyse dabei oft die „Rückseite“ bzw. die kritische Hinterfragung dieser Leistungskriterien im Fokus. Es handelt sich bei ihnen ja um soziale Konstrukte, sodass die Definition und die Institutionalisierung der jeweils legitimen Kriterien selbst relevante und interessante Themen der Ungleichheitsforschung sind. Dabei ist u.a. nach dem Einfluss bestimmter gesellschaftlicher Gruppen zu fragen. Zwar mag auch ein solcher „ungerecht“ erscheinen; systematisch ist er aber von der Frage der individuellen Leistungserbringung und dessen Honorierung zu unterscheiden. Selbst wenn sich die Betrachtung nur auf wenige, institutionalisierte und als legitim geltende Kriterien (etwa formale Bildungsabschlüsse auf dem Arbeitsmarkt) beschränkt, ist die aus ihnen resultierende ökonomische und gesellschaftliche Differenzierung weitreichend.

In einer langfristigen historischen Betrachtung wird aber auch deutlich, wie unterschiedlich in verschiedenen historischen Perioden (und auch Kulturen) offensichtlich die jeweiligen gesellschaftlichen Definitionen von Leistung gewesen sind (vgl. Tabelle 1).⁶ In meritokratischer Perspektive entsprechen diesen Definitionen jeweils als legitim geltende Gründe für die Vergabe von Belohnungen. Gleichzeitig sind sie dann damit aber jeweils wesentliche Mechanismen für die Entstehung gesellschaftlicher Ungleichheiten.

⁶ Erneut kann man wohl viel lernen, wenn man in Analogie nach den historisch spezifischen Definitionen von *deviantem* Verhalten und seinen jeweiligen Konsequenzen fragt.

Tabelle 1: Gesellschaftliche Leistungsdefinitionen (historisch)

Meritocratic traits	Place and time period
Manliness, aggression, asceticism, (bi)sexuality	Sparta, 400 B.C. a
Pacifism, vegetarianism, asceticism, asexuality	Western Europe, 479-1096 a
Religiosity, honor, braveness	Western Europe, 1096-1500 a
Dancing skills, elegance, worldliness	England, 1750-1890 a
Silence, composure, hunting skills	Brazil, 1600-1960 a
Creativity, intelligence, stamina	The West, today a
Passion, resoluteness, violence, forwardness	Western Europe, 1300-1600 b
Self-discipline, self-restraint, emotional control, cunning	Western Europe, 1600-1800 b
Race (white), gender (male), intelligence	American Ivy League universities, 1900-1920 c
Race (white), gender (male), pedigree, character, leadership, intelligence	American Ivy League universities, 1920-1950 c
Athleticism, life experience, intelligence	American Ivy League universities, 1950-2005 c
Intellect, technical skills, sociability, morality, personality	American academia, 1951-1955 d
Intellect, technical skills	American academia, 1967-1971 d
Sensitivity, friendliness, cooperativeness, loyalty	American women, today e
Assertiveness, forcefulness, competitiveness, self-reliance	American men, today e

Quelle: Mijts 2016, S. 20, mit jeweiligem Verweis auf: a. De Botton 2005: 175-179; b. Elias 1939; c. Karabel 2005; d. Tsay et al. 2003; e. Prentice & Carranza 2002

Interessieren also die Implikationen von Meritokratie bzw. meritokratischen Prinzipien in der Praxis, dann sind nicht nur entsprechende Norm*verletzungen* und offensichtlich *falsche* bzw. verfälschende Ideologien der Leistungsgerechtigkeit, sondern gerade auch *legitime* Ungleichheiten interessant. In der modernen Gesellschaft zählen hierzu insbesondere auch (Teile der) Bildungsrenditen auf dem Arbeitsmarkt und weiterer Konsequenzen von Bildung. Für die Ungleichheitsforschung geht es dabei nicht nur um ‚große‘, gesellschaftsweite normative Strukturen und deren historische Entstehung. In der praktischen Arbeit sind auch in spezifischen empirischen Analysen die explizit oder implizit verwendeten Leistungskriterien jeweils genau zu hinterfragen. Wie variabel oder stabil sind diese? Wie universell sind sie? Wie gut passen sie für den jeweiligen Gegenstandsbereich? Dies gilt auch dann, wenn die Leistungsdefinitionen gar nicht im Zentrum der Untersuchung stehen, sondern Leistung lediglich als eine „Kontrollvariable“ dient. Hierbei sollte es sich dann nicht um *irgendwelche* Leistungsmaße handeln, sondern nach Möglichkeit um solche, welche den im konkreten Kontext jeweils *geltenden* Leistungsdefinitionen entsprechen – zumindest

dann, wenn meritokratische Maßstäbe angelegt werden sollen. Allerdings stößt man hier sicherlich wiederholt auch an Grenzen der Datenverfügbarkeit.

Die interindividuelle und gruppenspezifische Verteilung von gesellschaftlich legitimen Leistungsmerkmalen ist bereits in deskriptiver Hinsicht interessant. Sie könnte auch die Basis für alternative Gruppenkategorien der gesellschaftlichen Machtstruktur jenseits einer reinen Ressourcenperspektive bieten. Welche Folgen hat etwa – im Sinne der jeweiligen legitimen Definition – „echte“ Leistungsschwäche? Welche Macht erwächst den Leistungsstarken? Was passiert, wenn individuelle Leistung im Sinne gesellschaftlichen Wohlverhaltens zertifiziert und publiziert wird? In diesem Zusammenhang kritisch diskutiert werden etwa „Sozialkreditsysteme“, wie sie gegenwärtig in der Volksrepublik China vorangetrieben werden (Lee 2017).

Die effektive Relevanz meritokratischer Prinzipien für gesellschaftliche Ungleichheiten ist somit kein Entweder-oder, sondern entscheidet sich erst an konkreten Ausformungen. Wichtige Unterscheidungsdimensionen können insbesondere sein:

1. die „Größe“ der Belohnungsunterschiede bzw. der Konsequenzen, die sich aus wahrgenommenen Leistungsunterschieden ergeben. So macht es für das Ergebnis i.d.R. einen großen Unterschied, ob es sich um *graduelle* – bzw. in irgendeinem Sinn zur Leistung proportionale – Belohnungen handelt oder ob *winner-take-all* Situationen (Rycroft 2017) vorliegen, bei denen schon kleine Leistungsunterschiede – analog zu einer Mehrheitswahl – über den gesamten Ertrag entscheiden.
2. ob (insbesondere im Lebensverlauf) einmalige Vergaben wichtiger Belohnungen stattfinden bzw. dauerhafte Selektionen vorliegen oder Belohnungsentscheidungen wiederholt getroffen werden.
3. ob Kumulationen bzw. Aggregationen von Ungleichheiten vorliegen. So wird etwa auf die Gefahren verengter, singulärer Leistungskriterien bei der Statuszuweisung (Dahrendorf 2005) hingewiesen. Ein besonderes Exklusionspotenzial besteht auch dann, wenn individuelle Chancen bzw. Belohnungen in *unterschiedlichen* Lebensbereichen auf *ähnliche* Leistungsprinzipien bzw. eine einheitliche ‚Währung‘ zurückgeführt werden können (Hillmert 2009). Inwieweit folgt beispielsweise aus einer Differenzierung nach Bildung (oder auch „Sozialpunkten“) gleichzeitig auch eine beim Wohnen, dem Zugang zur Gesundheitsversorgung, den Lebenschancen der eigenen Kinder, den Chancen auf dem Partnerschaftsmarkt oder im Hinblick auf politische Partizipationsmöglichkeiten?

Fazit

Das Konzept der Leistungsgerechtigkeit ist für die Ungleichheitsforschung nicht nur deswegen relevant, weil es heute als *allgemeines Prinzip* in vielen Bereichen der Gesellschaft weitgehend geteilt wird. Zumindest implizit ist es auch ein durchgehend verwendeter Maßstab innerhalb der empirischen Ungleichheitsforschung, gerade bei der Untersuchung von Diskriminierungsprozessen. Allerdings bezieht man sich dabei typischerweise eher auf Einzelprozesse und die jeweilige Geltung „meritokratischer Prinzipien“ in spezifischen gesellschaftlichen Feldern als auf ein übergreifendes Gesellschaftsmodell.

Die eindeutige empirische Diagnose und die Bewertung meritokratischer Prinzipien werden insbesondere durch ihre Unbestimmtheit und Heterogenität erschwert. I.d.R. müsste hierfür erst die konkrete Umsetzung des allgemeinen Prinzips im spezifischen Anwendungsfall expliziert werden. Dann aber kann sich zeigen, dass die auf legitime Prozesse zurückzuführenden Ungleichheiten beträchtlich sind.

Für die Ungleichheitsforschung bleibt als Konsequenz, dass der Fokus nicht, wie in Wissenschaft und Öffentlichkeit häufig praktiziert, nur auf offensichtlichen *Abweichungen* vom meritokratischen Modell liegen sollte, also insbesondere den illegitimen Einflüssen von Drittvariablen bzw. einer Ideologiekritik oder ‚Demaskierung‘ fälschlicher Behauptungen vorhandener Meritokratie. Ungleichheitsrelevant sind auch meritokratische Prozesse *selbst*. Somit sind gerade auch legitime Ungleichheiten ein wichtiges Thema für die Ungleichheitsforschung. Interessant sind dabei u.a. die Konstitution meritokratischer Auswahlen einschließlich des Einflusses benennbarer Akteure, die konkrete Ausgestaltung von Selektionsprozessen und ihre differenzierten Folgen.

Literatur

Blau, Peter M. & Otis D. Duncan (1967): The American occupational structure. New York: Wiley.

Boudon, Raymond (1974): Education, opportunity, and social inequality. New York: Wiley.

Bourdieu, Pierre & Jean-Claude Passeron (1971): Die Illusion der Chancengleichheit. Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreichs. Stuttgart: Klett.

Dahrendorf, Ralf (2005): Aufstieg und Fall der Meritokratie. Die Welt vom 16.04.2005.

Davis, Kingsley & Wilbert E. Moore (1945): Some principles of stratification. American Sociological Review 10, S. 242–249.

De Botton, Alain (2005): Status anxiety. New York: Vintage.

Eisnecker, Philipp, Adriaans, Jule & Stefan Liebig (2018): Was macht Gerechtigkeit aus? Deutsche WählerInnen befürworten über Parteigrenzen hinweg das Leistungs- und das Bedarfsprinzip. DIW aktuell 17-7. Berlin: DIW.

Elias, Norbert (1939): Über den Prozess der Zivilisation: Soziogenetische und psychogenetische Untersuchungen. Basel: Haus zum Falken.

Fox, Alan (1956): Class and equality. Socialist Commentary, May (1956), S. 11–13.

Goldthorpe John H. (1996): Problems of meritocracy. In: Erikson, Robert & Jan O. Jonsson (Hg.): Can education be equalized? Boulder, CO: Westview Press, S. 255–287.

Goldthorpe John H. & Michelle Jackson (2008): Education-based meritocracy: the barriers to its realisation. In: Annette Lareau & Dalton Conley (Hg.): Social class: How does it work? New York: Russell Sage, S. 93–117.

Hadjar, Andreas (2008): Meritokratie als Legitimationsmythos. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hartmann, Michael (2002): Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft. Frankfurt/M.: Campus.

Hayek, Friedrich August von (1960): The constitution of liberty. London: Routledge.

Hillmert, Steffen (2009): Soziale Inklusion und Exklusion – die Rolle von Bildung. In: Rudolf Stichweh & Paul Windolf (Hg.): Inklusion und Exklusion: Analysen zur Sozialstruktur und sozialen Ungleichheit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 85–100.

Hillmert, Steffen (2015): Changing structures of opportunity: A life-course perspective on social mobility and reproduction. European Sociological Review 31 (2), S. 184–196.

Karabel, Jerome (2005): The chosen: The hidden history of admission and exclusion at Harvard, Yale, and Princeton. Boston, MA: Houghton Mifflin Harcourt.

Lee, Felix (2017): Die AAA-Bürger. ZEIT Online vom 30.11.2017.
<https://www.zeit.de/digital/datenschutz/2017-11/china-social-credit-system-buergerbewertung/komplettansicht>. Zuletzt abgerufen am 02.12.2019

Liebig, Stefan & Jürgen Schupp (2008): Leistungs- oder Bedarfsgerechtigkeit? Über einen normativen Zielkonflikt des Wohlfahrtsstaats und seiner Bedeutung für die Bewertung des eigenen Erwerbseinkommens. Soziale Welt 59, S. 7–30.

Linton, Ralph (1936): The study of man: An introduction. New York: Appleton Century Crofts.

Littler, Jo (2017): Against meritocracy: Culture, power and myths of mobility. Abingdon: Routledge.

Mau, Steffen (2015): Die halbierte Meritokratie. In: Steffen Mau & Nadine M. Schöneck (Hg.): (Un-)gerechte (Un-)Gleichheiten. Frankfurt/M.: Suhrkamp, S. 36–45.

Mayer, Karl Ulrich (1975): Ungleichheit und Mobilität im sozialen Bewusstsein. Opladen: Westdeutscher Verlag

Mijs, Jonathan J. B. (2016): The unfulfillable promise of meritocracy: Three lessons and their implications for justice in education. Social Justice Research 29(1), S. 14–34.

Müller, Walter & Reinhard Pollak (2015): Bildung und soziale Mobilität in Deutschland. AStA Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv 9, S. 5–26.

Parsons, Talcott (1951): The social system. New York: Free Press.

Prentice, Deborah A. & Erica Carranza (2002): What women and men should be, shouldn't be, are allowed to be, and don't have to be: The contents of prescriptive gender stereotypes. Psychology of Women Quarterly, 26(4), S. 269–281.

Rycroft, Robert S. (2017): The economics of inequality, discrimination, poverty, and mobility. New York: Routledge.

Schimank, Uwe (2018): Leistung und Meritokratie in der Moderne. In: Sabine Reh & Norbert Ricken (Hg.): Leistung als Paradigma: Zur Entstehung und Transformation eines pädagogischen Konzepts. Wiesbaden: Springer VS, S. 19–42.

Seyfarth, Constans (1969): Zur Logik der Leistungsgesellschaft. Grundlagen der Kritik der gesellschaftlichen Geltung von Leistung. Dissertation. Ludwig-Maximilians-Universität München.

Solga, Heike (2005): Meritokratie – die moderne Legitimation ungleicher Bildungschancen. In: Peter A. Berger und Heike Kahlert (Hg.): Institutionalisierte Ungleichheiten? Stabilität und Wandel von Bildungschancen. Weinheim/München: Juventa, S. 19–38.

Tsay, Angela, Michèle Lamont, Andrew Abbott & Joshua Guetzkow (2003): From character to intellect: changing conceptions of merit in the social sciences and humanities, 1951–1971. Poetics, 31(1), S. 23–49.

Weymann, Ansgar (1998): Sozialer Wandel: Theorien zur Dynamik der modernen Gesellschaft. Weinheim/München: Juventa.

Wößmann, Ludger, Philipp Lergetporer, Elisabeth Grewenig, Sarah Kersten, Franziska Kugler & Katharina Werner (2019): Was die Deutschen über Bildungsungleichheit denken: Ergebnisse des ifo Bildungsbarometers 2019. ifo Schnelldienst, 72, 17/2019.

Young, Michael (2005 [1958]): The rise of the meritocracy. New Brunswick: Transaction Publishers.